

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

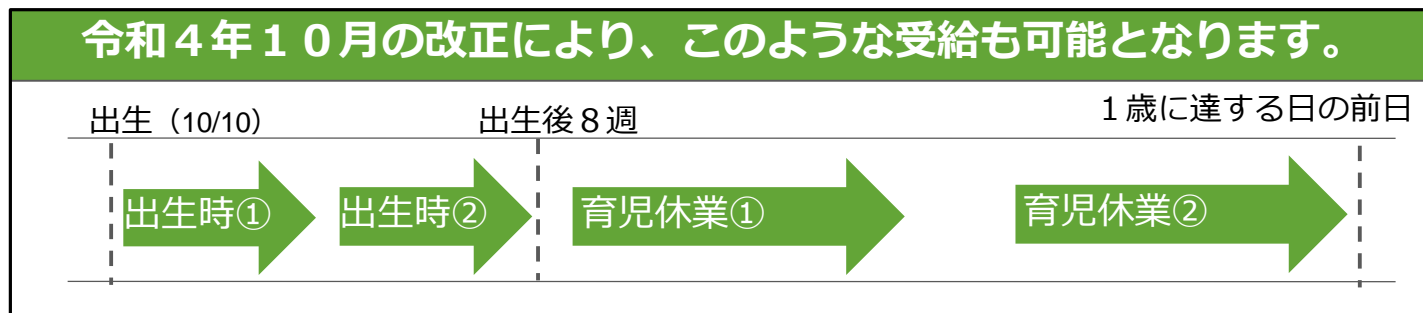
(1) 育児休業給付金制度の概要

- **出生時育児休業給付金**

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができ、**産後パパ育休(出生時育児休業)**を取得した場合に、**出生時育児休業給付金**が受給可能。
(2回まで分割でき、通算28日分まで受給可能。)

- **育児休業給付金**

原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たした場合に、**育児休業給付金**が受給可能。
(2回まで分割取得可能。)



6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

(2) 出生時育児休業給付金（支給要件）

【支給要件について】

- 子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（※出産日または出産予定日のうち早い方の日から、遅い方の日から8週経過日の翌日まで）の期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業を取得した被保険者であること（2回まで分割取得可）。
- 育児休業開始日の前2年間に、「みなし被保険者期間」が12か月以上あること。
 - ※離職した日の翌日から再就職した日の前日の期間が1年以内かつ、その間に失業給付に係る受給資格決定を受けていない場合、前職との通算が可能です。（この場合、前職の離職票が必要になります。）
- 休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。
 - ※「最大」とあるのは、28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。休業期間が28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。
- （期間雇用者のみ）子の誕生日_{※1}から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間_{※2}が満了することが明らかでないこと。

※1 出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日

※2 労働契約が更新される場合は更新後のもの

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

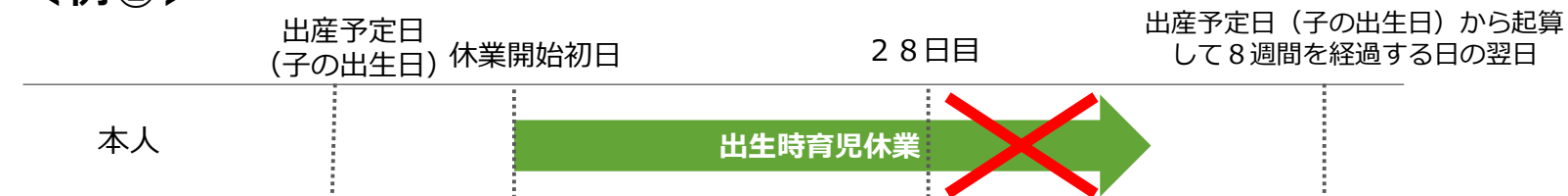
【出生時育児休業給付金の対象とならないケース】

<例①>



出生時育児休業を3回に分けて取得した場合の3回目の休業は対象になりません。
※3回目の休業が「出生時育児休業」ではなく「育児休業」であれば支給対象となります。

<例②>



出生時育児休業を28日間を超えて取得した場合、28日超過部分の休業は対象になりません。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

(3) 出生時育児休業給付金（申請について）

【提出書類】

- ・ 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書
- ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書
- ・ 振込先口座確認資料（本人名義の「普通預（貯）金口座 通帳」の写し等）
- ・ 休業期間の確認できる書類（出生時育児休業申出書等）
- ・ 出産予定日確認書類（母子健康手帳、医師の診断書、育児休業申出書等）
- ・ 育児の事実確認書類（母子健康手帳等）
- ・ 出勤簿、賃金台帳等（照合省略可）

A sample form titled "育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書" (Childcare Leave Benefit Qualification Confirmation Ticket and Application for Payment of Childcare Leave Benefit at Birth). The form contains various fields for personal information, employment details, and application dates. A large red "見本" (Sample) watermark is overlaid on the form.

育児休業給付受給資格確認票・
出生時育児休業給付金支給申請書

【注意点】

申請者との続柄確認も行うため、母親（または父親）の名前が記載された書類の提出が必要です。そのため、母子健康手帳の出生届出済証明のページに市町村長の印が押されていない場合・親の名前が記載されていない場合、書類を受理できません。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

【申請時の留意点】

- 出産日または出産予定日のうち早い方の日から、出産日または出産予定日のうち遅い方の日から起算して8週間を経過する日の翌日までが対象

例) 10/10出産 10/15出産予定日 → 10/10~12/10 (出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日)
8/1出産予定日 8/5出産 → 8/1~9/30 (出産日から起算して8週間を経過する日の翌日)

- 申請書の記載方法は、基本的には従来までの育児休業と同じですが、分割取得する場合、以下のとおり必ず1回の申請にまとめて行います。

12. 支給期間その1 (初日) (末日)

1回目休業分を記載→ -

元号 年 月 日 月 日

16. 支給期間その2 (初日) (末日)

2回目休業分を記載→ -

元号 年 月 日 月 日

- 申請期限は出産日 (出産予定日前に子が出産した場合は、当該出産予定日) から起算して8週間を経過する日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までです。

例) 出産日が令和6年10月15日 → 申請期限は令和7年2月末日まで

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

(4) 出生時育児休業給付金（就業について）

【出生時育児休業中の就業について】

出生時育児休業期間中に以下の日数、及び時間を超える就業がされた場合、不支給となります。

通算28日取得：10日超かつ80時間超の場合不支給となります。

通算28日未満：日数は $10 \times (\text{通算休業日数} / 28)$ 、時間は $80 \times (\text{通算休業日数} / 28)$ を超える場合不支給。

例1) 休業期間：10/1～10/8（就業4日、23.5時間）

→ 不支給

支給期間	就業日数・時間（端数切捨）		支給可否ライン（日数は端数切上）	
10/1～10/8 (休業8日)	4日	23時間 (23.5時間を切捨)	3日 ($10 \times 8 / 28 = 2.85$ を切上)	22.85時間 ($80 \times 8 / 28 = 22.85$)

例2) 1回目休業期間：10/1～10/8（就業4日、23.5時間）

2回目休業期間：11/5～11/18（就業5日、30.5時間）

→ 支給（22日分）

支給期間	就業日数・時間（端数切捨）		支給可否ライン（日数は端数切上）	
10/1～10/8 (休業8日)	4日	23時間 (23.5時間を切捨)	8日 ($10 \times 22 / 28 = 7.85$ を切上)	62.85時間 ($80 \times 22 / 28 = 62.85$)
11/5～11/18 (休業14日)	5日	30時間 (30.5時間を切捨)		
合計	9日	53時間		

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

(5) 出生時育児休業給付金（支給額について）

【支給額について】

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額}^{(*)} \times \text{休業期間の日数} (28\text{日が上限}) \times 67\%$$

<出生時育児休業中の就業に対して事業主から賃金が支払われた場合>

支払われた賃金額	支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%超～80%未満	(休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%) - 支払われた賃金額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上	不支給

※ 休業開始時賃金日額の上限額が別途定められておりますのでご注意ください。

※ 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

【出生時育児休業期間中の賃金の取扱いについて】

- 出生時育児休業中に就業した場合
申請書に就業分に相当する賃金額を記載してください。
(支払い日が出生時育児休業期間か否か問いません。)

日給、時給的給与：出た分だけ計算

日給月給的給与：控除計算時の基礎日数で日割

例) 日給月給制 基本給20万円 基礎日数22日
出生時育児休業10/1~20取得 うち5日就業した場合
 $20万円 \div 22 \times 5 = 45,454円$

他の手当について：時間、日数に応じる手当なら対象

時間、日数関係無く固定なら除外

例) 通勤手当を1日出勤したら○円支給 → 対象
出勤日数問わず固定で○円支給 → 対象外

※年次有給休暇取得は就業した日数・時間の対象とはしませんが、賃金額は対象とします。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

【出生時育児休業期間中の賃金の取扱いについて】

- 月給制により、休業期間中の賃金が減額されなかった場合、以下のとおり記載します。

$$\text{「支払われた賃金額」} \times \frac{\text{出生時育児休業取得日数}}{\text{出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数}} = \text{記載する賃金額}$$

(例) 月給制で賃金末日締 10/11~20の10日間

出生時育児休業取得、月給30万円満額支給（毎月30万円固定）の場合

$$30\text{万円} \times 10\text{日間} \div 31\text{日間} = 96,774.19 \Rightarrow 96,774\text{円} \text{（記載する賃金額）}$$

※この場合、休業開始時賃金日額の80%（賃金月額30万円×0.8×10日÷30=80,000円）を超えているため、不支給となります。

6 育児休業給付関係

(6) 育児休業給付の支給要件

- ・ 1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者（2回まで分割取得可）
- ・ 育児休業開始日の前2年間に、「みなし被保険者期間」が12か月以上あること。
⇒令和3年9月1日以後に開始する育児休業については、産休開始日等を起算点として確認することが可能となります。

※離職した日の翌日から再就職した日の前日の期間が1年以内かつ、その間に失業給付に係る受給資格決定を受けていない場合、前職との通算が可能です。

（この場合、前職の離職票が必要になります。）

- ・ 一支給単位期間中の就業日数が、10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。

※支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間）をいいます。また、支給単位期間が1か月に満たない場合も、就業日数が10日又は就業時間数が80時間以下かどうかで判断します。

- ・ （期間雇用者のみ）子が1歳6か月までの間にその労働契約が満了することが明らかでないこと。

※「同一事業主のもとで1年以上雇用が継続していること」の要件は撤廃されました。

令和4年
4月改正

6 育児休業給付関係

(7) 育児休業給付の提出書類

- ・ 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書
- ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（**出生時育児休業給付金を申請済の場合は不要**）
- ・ 振込先口座確認資料（本人名義の「普通預（貯）金口座 通帳」の写し等）
- ・ 育児の事実確認書類（母子健康手帳等の出産日を医師または市町村が証明しているもの）
※母子健康手帳は、出生届出済証明のページに市町村長印の押印と、親の氏名の記載が必要です。
- ・ 育児休業申出書（男性の場合、及び産後休業終了後育児休業開始していない場合）
- ・ 賃金台帳・出勤簿等（照合省略可）

「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」を作成することで、申請書への被保険者の記名の省略が可能となります。

※ ハローワークへの提出は必要ありません。

※ 必ず申請者氏名欄に「**申請について同意済み**」と記載してください。

6 育児休業給付関係

(8) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 の記載上のポイント

例1) 4/15~産休 5/27出産 7/23育休 賃金未締めの場合

⑦ 算定対象期間 (休業を開始した日：7月23日)	⑧	⑨ 賃金支払対象期間	⑩	A	B	計	⑫ 備考欄
6月23日～休業等を開始した日の前日	0日	7月1日～休業等を開始した日の前日	0日	0			自 令和6年4月15日 至 令和6年7月22日
3月23日～4月22日	23日	4月1日～4月30日	14日	140,000			99日間 産休のため賃金支払い無
2月23日～3月22日	28日	3月1日～3月31日	31日	300,000			備考欄に賃金が支払われなかった理由を記入
1月23日～2月22日	31日	2月1日～2月28日	28日	300,000			
12月23日～1月22日	31日	1月1日～1月31日	31日	300,000			
11月23日～12月22日	30日	12月1日～12月31日	31日	300,000			
10月23日～11月22日	31日	11月1日～11月30日	30日	300,000			
9月23日～10月22日	30日	10月1日～10月31日	31日	300,000			
8月23日～9月22日	31日						
7月23日～8月22日	31日						
6月23日～7月22日	30日						
5月23日～6月22日	31日						
4月23日～5月22日	30日						

【賃金月額計算について】
支払対象期間に産休がある場合、それを除いて11日以上の方が6か月必要になります。

6 育児休業給付関係

POINT

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書に記載例②

例2) 第一子：R5年4/15～産休 5/27出産 7/23育休開始
 第二子：R6年10/25出産 12/21育休開始 賃金未締めの場合

⑦ 算定対象期間 (休業を開始した日：12月21日)	⑧	⑨ 賃金支払対象期間	⑩	A	B	計	⑫ 備考欄
11月21日～休業等を開始した日の前日	0日	12月1日～休業等を開始した日の前日	0日	0			自 令和6年10月25日 至 令和6年12月20日
3月21日～4月20日	25日	4月1日～4月30日	14日	140,000			57日間 第二子産休 賃金支払い無
2月21日～3月20日	28日	3月1日～3月31日	31日	300,000			自 令和5年4月15日 至 令和6年10月24日
1月21日～2月20日	31日	2月1日～2月28日	28日	300,000			559日間 第一子産休・ 育休のため賃金支払い無
12月21日～1月20日	31日	1月1日～1月31日	31日	300,000			
11月21日～12月20日	30日	12月1日～12月31日	31日	300,000			備考欄に賃金が 支払われなかつ た理由を記入
10月21日～11月20日	31日	11月1日～11月30日	30日	300,000			
9月21日～10月20日	30日	10月1日～10月31日	31日	300,000			
8月21日～9月20日	31日						
7月21日～8月20日	31日						
6月21日～7月20日	30日						
5月21日～6月20日	31日						
4月21日～5月20日	30日						

6 育児休業給付関係

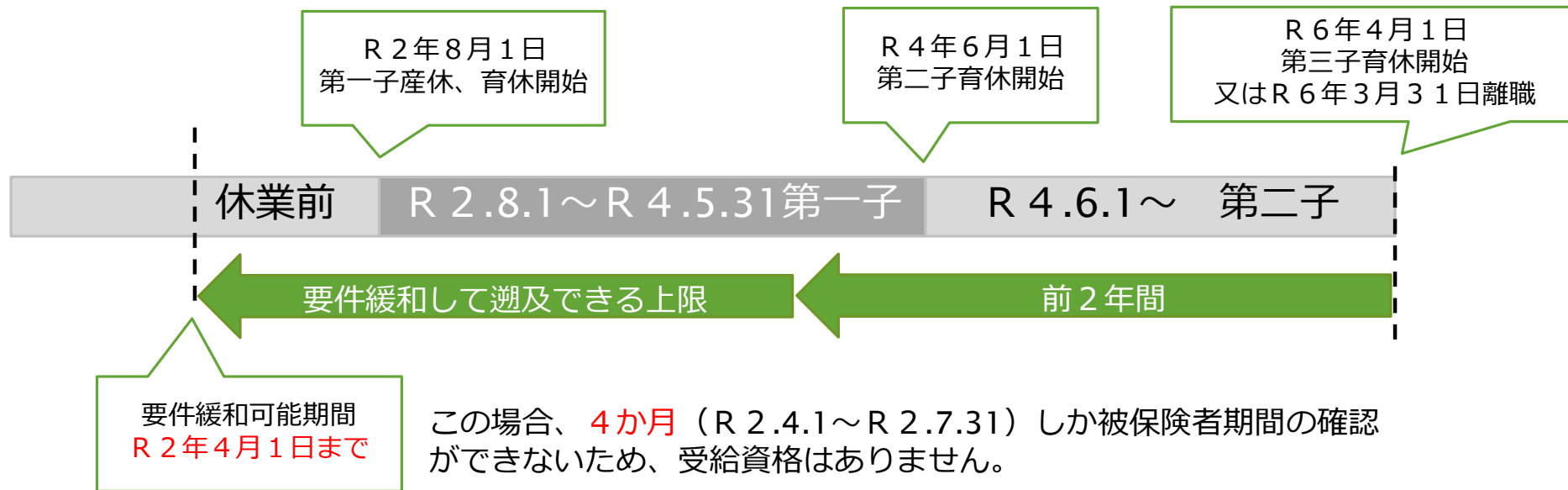
注意！

受給要件の緩和により、受給資格確認が可能な期間は**最長4年間**です。

そのため、第一子育児休業取得後、職場復帰せずに第二子の育児休業を取得する場合、

- ・ 職場復帰せずに第三子の育児休業取得
- ・ 職場復帰せずに離職した時の失業等給付受給

これらの受給資格が発生しない可能性があります。



6 育児休業給付関係

(9) 育児休業中の就業について

- 支給単位期間中の就業が10日超え、かつ80時間（端数切上）超えの場合不支給となります。
※出生時育児休業給付金と異なり、不支給となる就業日数・時間は**休業日数に比例しません**。
※この取り扱いはあくまでも、臨時的・一時的な就労にのみ限定されます。
- 就業に対して事業主から賃金が支払われた場合

支給日数180日分までに支払われた賃金額 (原則67%支給)	支給日数181日分以後に支払われた賃金額 (原則50%支給)	支給額
休業開始時賃金日額×休業期間の13%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の30%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67% (50%)
休業開始時賃金日額×休業期間の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の30%超～80%未満	(休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%) - 支払われた賃金額
休業開始時賃金日額×休業期間の80%以上		不支給

- ※ **支給単位期間中に支払日**のある給与・手当等の賃金総額を記載。
一部分でも育児休業期間外を対象としているような給与・手当等や対象期間が不明確な給与・手当等は除外。
- ※ **出生時育児休業給付金の支給日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数の180日に通算されます。**

6 育児休業給付関係

(10) パパ・ママ育休プラス制度

父母ともに育児休業を取得する場合は、以下a～cのいずれの要件も満たす場合に子が1歳2か月に達する日の前日までの間に、最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- a 育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること
- b 育児休業開始日が、当該子に係る配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること
- c 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること

※ 育児休業を取得できる期間（産後パパ育休の期間を含む。出産した女性の場合は、出産日と産前・産後休業期間を含む。）は1年間です。

添付書類

- ・ 世帯全員について記載された住民票の写し
- ・ 配偶者の育児休業の取得を確認できる書類

※支給申請書に配偶者の被保険者番号が記載されており、配偶者の育児休業取得を確認できれば省略可

6 育児休業給付関係

(1 1) 支給期間の延長（保育所不承諾）

- ① 市区町村で保育所等の入所申し込みを1歳の誕生日の前日までに行う
（1歳半～2歳までの休業の場合、入所申し込みは1歳半に達する日まで）
- ② 入所申し込み時に入所希望日を1歳の誕生日以前とする
（1歳半～2歳までの休業の場合、入所希望日は1歳半以前）
- ③ 申込みをしたが利用できない場合

これらの確認資料として、以下の書類等が必要です。

- ・ 市区町村での入所申込書
- ・ 保育不承諾（保留）通知書等、など

（※他の理由による延長の場合、個別にお問い合わせください。）

注意！

保育所等の入所申込みを行い、第一次申込みで内定を得たにもかかわらず、これを辞退し、第二次申込みで落選した場合には落選を知らせる「保育所入所不承諾（保留）通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

この場合、原則として延長申請は認められません。

6 育児休業給付関係

令和7年
4月施行

(1 1) 支給期間の延長（保育所不承諾）

対象となる子が1歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合のうち、「保育所等における保育の利用を希望し、申込を行っているが、当該子が1歳に達する後の期間について、当面その実施が行われない場合」について、**公共職業安定所長が、速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると認めた場合に限る。**

注意！

現行

保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認



施行後

これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要
⇒支給期間延長の手続きの際は保育所等の利用申込書の写し等が必要となります。

6 育児休業給付関係

(12) 育児休業給付の終了

- ・ 職場復帰する場合
- ・ **他の子（第一子の育児休業の場合、第二子等）の産前・産後休業が開始する場合**
- ・ 離職する場合、等

これらの場合、育児休業給付は終了します。

※離職日が支給単位期間の末日：支給

離職日が支給単位期間の末日以外：支給できません

注意！

最近、育児休業給付金の回収案件が増えています！ご注意ください！

- ・ 申請者が復帰しているのに、復帰処理せずそのまま申請してしまった。
- ・ 他の子に係る産前休業が開始しているが、その期間も含めて申請していた。
- ・ 1歳到達日前日まで支給申請し支給終了したが、実は延長対象者だった。等々。

【よくある原因】

- ・ 申請に関する同意を得て本人記名を省略した結果、本人との連絡を怠っていた。
- ・ 本社で集約して事務手続を行っているが、営業所から連絡がなかった。等々。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

(13) 同一の子の再度の育児休業（分割取得・延長交替）

子が1歳に達する日までの間に、出生時育児休業とは別に原則2回まで分割して育児休業が取得でき、育児休業給付金も同様に原則2回まで分割して支給可能です。



【取得回数の例外①】

※ 3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

- I. 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- II. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- III. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- IV. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

6 育児休業給付関係

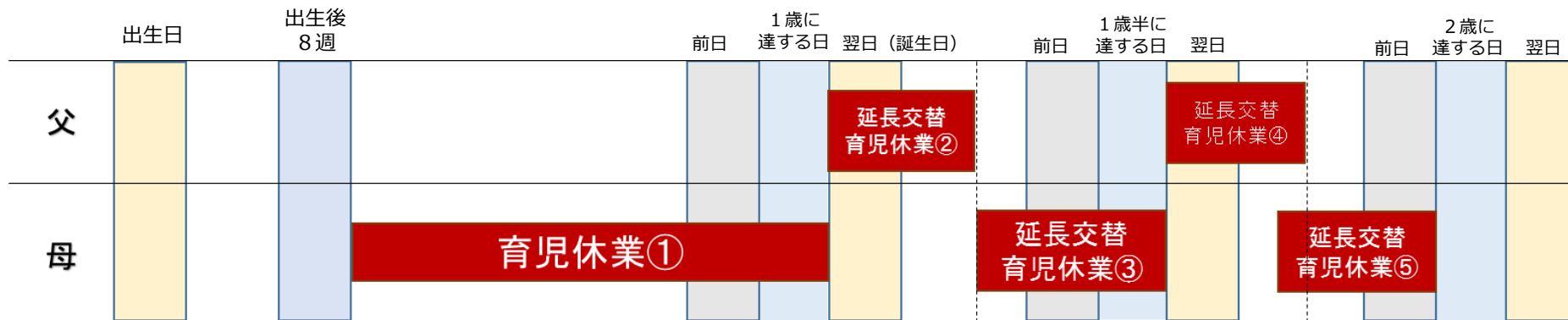
令和4年
10月改正

POINT

【取得回数の例外② 延長交替について】

- ・ 育児休業の延長事由がある（被保険者又はその配偶者が子の1歳（1歳6か月）に達する日において育児休業をしていること）
- ・ 夫婦交替で育児休業を取得（日付が接していること。夫婦の休業期間が重複していても可）いずれも満たす場合に、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間中、**夫婦それぞれ1回**に限り育児休業給付金が受給可能になります。

例①）母親が1歳まで育児休業、延長事由に該当し、1歳に達する日後に夫婦交替で育児休業開始



父の申請

- ・ 1歳に達する日、1歳6か月に達する日に配偶者（母）が育児休業中
- ・ 自身も1歳に達する日の翌日と1歳6か月に達する日の翌日に育児休業を開始

母の申請

- ・ 1歳及び1歳6か月時点で配偶者（父）が育児休業を取得
- ・ 自身の育児休業開始日が、配偶者（父）の育児休業期間と隣接もしくは重複

延長交替可能

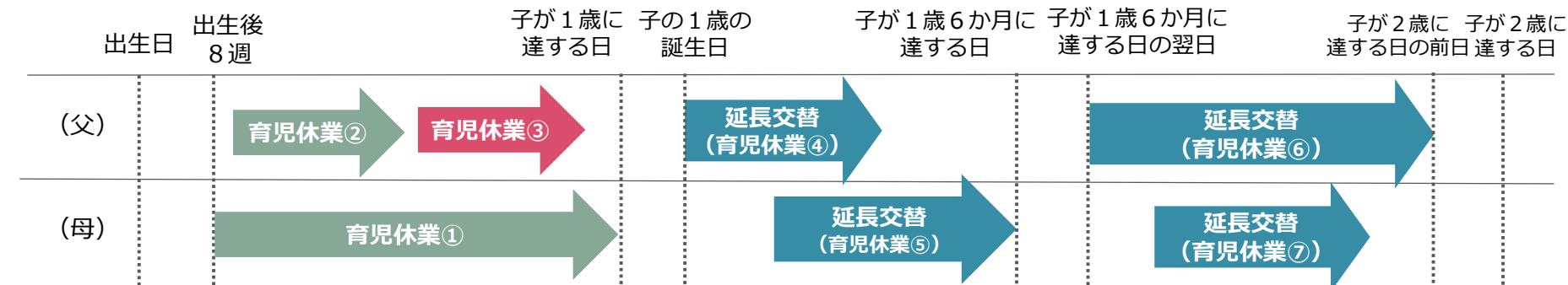
6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

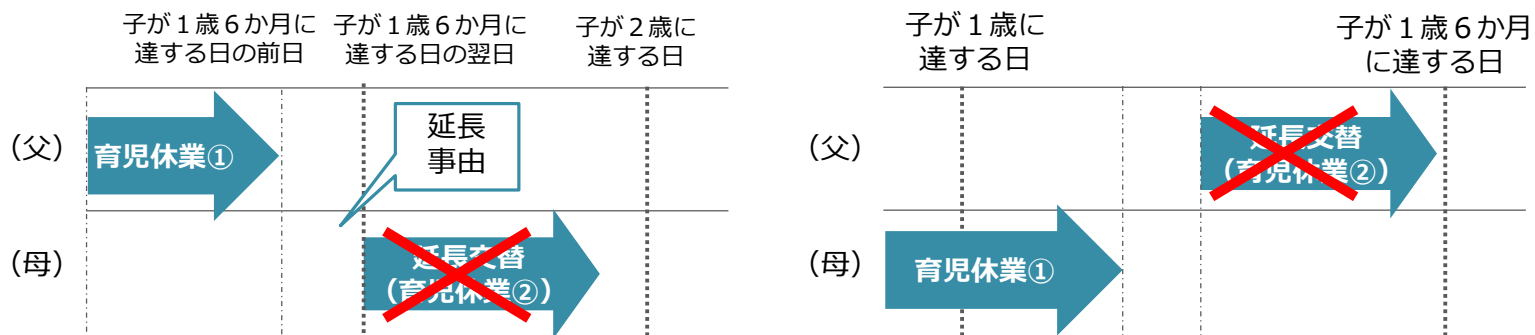
【取得回数の例外② 延長交替について】

例②) 父親が1歳未満で2回の育休取得、延長事由に該当、1歳に達する日後に夫婦交替で育児休業開始



延長交替は、期間が重複していても可能です。

例③) 延長交替できない場合



どちらのケースも、延長交替時に育児休業が切れ目無く続いていない(空白期間がある)ため、延長交替できません。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

【提出書類について】

- ・ 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書
- ・ 育児休業期間確認書類（育児休業申出書等）
- ・ 確認書
- ・ 事実確認書類（延長交替時：世帯全員について記載された住民票と配偶者の育児休業取扱通知書等）

取得回数の
例外①、②
の場合のみ

※申請書の記載は、基本は初回申請時と同内容ですが、以下の点ご注意ください。

8欄
過去に同一の子について
出生時育児休業又は育児
休業を取得していた場合
に「1」と記載してくだ
さい。

29欄
育児休業再取得理由
取得回数制限の例外事由
がある場合、以下の数字
を記載してください。

- 1 他休業事由の消滅
- 2 配偶者等の事由
- 3 子や保育の事情
- 5 延長交替

確認書

被保険者氏名 _____ 被保険者番号 _____ - _____ -

上記の者に係る同一の子についての育児休業の再度取得については、以下のとおりです。

※ 同一の子についての育児休業の再度取得の理由について、以下のいずれかを○で囲んでください。

- 1-1 当初の育児休業が終了した理由が他の子に係る産前産後休業及び育児休業を取得したためであって、当該他の子が死亡した場合、養子となったこと等が理由となったため
- 1-2 当初の育児休業が終了した理由が他の子に係る産前産後休業を取得したためであって、当該介護休業等が理由となったため
- 2-1 配偶者が死亡したため
- 2-2 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったため
- 2-3 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったため
- 3-1 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったため
- 3-2 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面その実施が行われなため
- 4-1 配偶者の延長交替（注1）として取得するため

見本

令和__年__月__日

公共職業安定所長 殿

事業所名（所在地）
事業主氏名

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

共通の内容・相違点について

	出生時育児休業給付	育児休業給付 (本体育児休業)
支給要件 ①休業内容	子の誕生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業を取得した被保険者であること(2回まで分割取得可)。	1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した被保険者であること(2回まで分割取得可)。
支給要件 ②みなし被保険者期間	休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上あること。	休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上あること。
支給要件 ③就業日数	休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は、就業している時間数が80時間)以下であること。 ※「最大」とあるのは、28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。休業期間が28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。	一支給単位期間中の就業日数が、10日(10日を超える場合は就業した時間数が80時間)以下であること。 ※就業日数は休業取得日数に比例しません。
支給要件 ④期間雇用者	子の誕生日※1から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間※2が満了することが明らかでないこと。 ※1 出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日 ※2 労働契約が更新される場合は更新後のもの	子が1歳6か月までの間にその労働契約が満了することが明らかでないこと。
支給額	休業開始時賃金日額×支給日数×67% ※ ※ 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。 ※ 支払われた賃金の額によって減額あり	休業開始時賃金日額×支給日数×67% ※ ※ 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。 ※ 支払われた賃金の額によって減額あり
支払われた賃金の取り扱い	出生時育児休業中に就労した場合、支払日を問わず就業分に相当する賃金額を記載。月給制等により就労していても休業中の給与が減額されない場合、その期間に相当する日割りした賃金額を記載。	支給単位期間中に支払日のある給与・手当等の賃金総額を記載。一部分でも育児休業期間外を対象としているような給与・手当等や対象期間が不明確な給与・手当等は除外。

6 育児休業給付関係

令和4年
10月改正

POINT

共通の内容・相違点について

	出生時育児休業給付	育児休業給付 (本体育児休業)
提出書類	育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書	育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書
	雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 ※一度賃金月額の登録すれば以降(初回の育児休業、及び再度の育児休業等)の支給申請時は省略可	
	育児休業期間確認書類(出生時育児休業申出書等)	育児休業期間確認書類(育児休業申出書等) ※男性の方や、産後休業終了後、翌日から育児休業を開始していない場合に必要
	出生予定日確認書類(母子健康手帳、医師の診断書、育児休業申出書等)	原則、出生予定日確認書類は不要
	育児の事実確認書類(母子健康手帳等)	
	出勤簿、賃金台帳等(照合省略可)	
2回目以後の提出書類	分割申請不可	育児休業支給申請書 出勤、賃金台帳等及び休業証明書(照合省略可) 延長の場合、事実確認書類 職場復帰の場合、出勤簿等
再度の休業時の提出書類	分割申請不可	育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書 育児休業期間確認書類 (取得回数の例外時) 確認書 + 事実確認書類
申請期限	子の出生日(出産予定日前に子が出生した場合は出産予定日)から8週間を経過する日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日まで。	受給資格確認手続きのみ行う場合、初回の支給申請を行う日まで初回の支給申請も同時に行う場合、育児休業開始日から4か月を経過する日の属する月の末日まで。

6 育児休業給付関係

令和7年
4月施行

(14) 支給期間延長手続きの見直し

保育所等への入所が確認できなかつただけでは支給期間の延長は認められず、
**速やかな職場復帰のために保育利用を申し込んでいたことについてハローワークの
確認**を受けることとなります。

提出書類

- ・ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- ・ 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し
- ・ 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知

育児休業給付金 延長申告書



申告書の様式はこちら→

育児休業給付金支給対象期間 延長事由認定申告書	
1. 育児休業の対象となる子について、 右の①②を記載してください。	① 子の氏名： ② 子の生年月日： 令和 年 月 日
2. 今回の延長を申請する期間について、 右のA・イのうち、該当するものを 選択してください。	<input type="checkbox"/> A 1歳 ¹⁾ ～1歳6か月の期間 <input type="checkbox"/> イ 1歳6か月～2歳の期間
3. 保育所等の利用（入所）申込みについて、以下①～④について選択又は記載してください。 ① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みをしましたか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
② 利用（入所）申込みをした日：	令和 年 月 日
③ 利用（入所） ④ 利用（入所） ⑤ 利用（入所） ⑥ 利用（入所）	月 日 月 日 月 日 月 日 はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑦ 利用（入所）申込みをした 保育所等の中で、最寄から 最も近隣の施設名と通所時間 （分）	施設名： 通所方法： 通所時間（分）： 分
⑧ 通所時間（分）が30分以上の場合、その理由を次から選択してください。	<input type="checkbox"/> A 申し込みの保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため <input type="checkbox"/> B 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため <input type="checkbox"/> C 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・出勤日に対応できないため <input type="checkbox"/> D 子に特別の配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため <input type="checkbox"/> E その他
<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ	⑨ 選択理由について、「はい」「いいえ」を両方を選択した場合、最も近い理由を「併記」し、 理由を記載してください。

育児休業給付金支給対象期間
延長事由認定申告書

子が1歳に達する日または1歳6か月に達する日が令和7年4月1日以降となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合に、「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

6 育児休業給付関係

令和7年
4月施行

POINT

【支給対象期間延長要件について】

- ・ **あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること**
 - ・ 入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日までの日付になっていること。
 - ・ 単に申し込みを失念していた場合や、期限内に申し込みをしなかった場合は、延長は認められません。
- ・ **速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定長が認めること**
 - ・ 原則として子が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
 - ・ 申し込んだ保育所等が合理的な理由がなく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみになっていないこと。
 - ・ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと。
- ・ **子が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと**
 - ・ 発行年月日の子が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書 を添付すること。
 - ・ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。

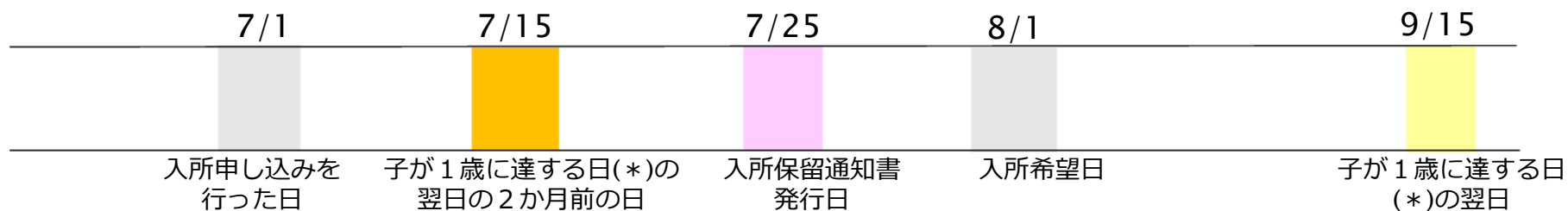
6 育児休業給付関係

令和7年
4月施行

POINT

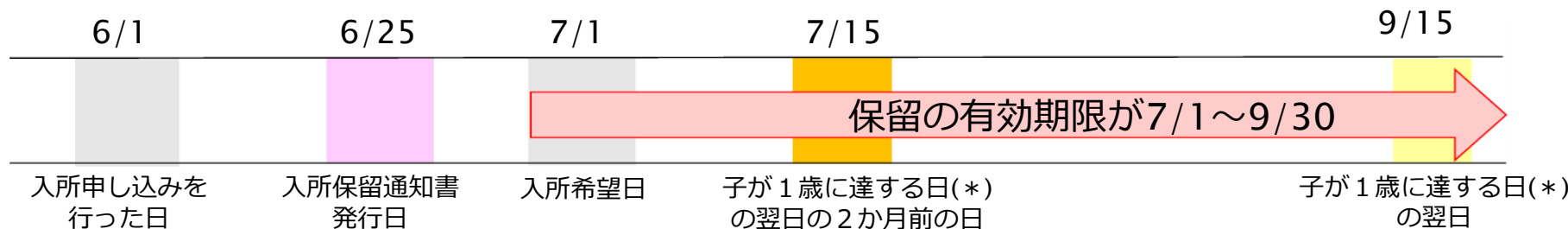
【子が1歳に達する日の翌日時点で保育が実施されないことが確認できる入所保留通知書の例】

例①) 子が1歳に達する(*)の翌日の2か月前の日以後に入所保留通知書が発行されている場合



この例の場合、7月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。

例②) 子が1歳に達する日(*)の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されているが、保留の有効期間に子が1歳に達する日の翌日が含まれている場合



この例の場合、市区町村から新たな入所保留通知書が発行されない場合は、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。

※子が1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日(*)の翌日」を「子が1歳6か月に達する日の翌日」と読み替えてください。

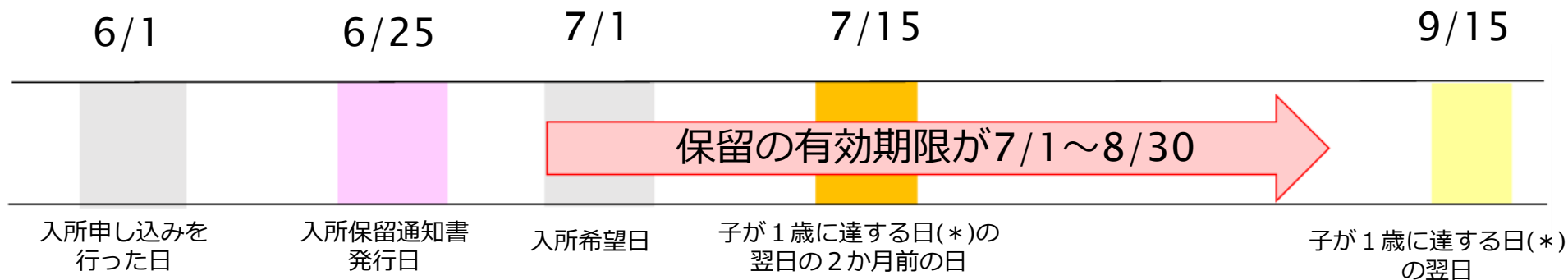
6 育児休業給付関係

令和7年
4月施行

POINT

【子が1歳に達する日の翌日時点で保育が実施されないことが確認できない入所保留通知書の例】

例③) 子が1歳に達する日(*)の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されており、保留の有効期間に子が1歳に達する日(*)の翌日が含まれていない場合



この例の場合、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となりません。

⇒延長の要件を満たすためには、8月または9月の入所を申し込む必要があります。

※子が1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日(*)の翌日」を「子が1歳6か月に達する日の翌日」と読み替えてください。

6 育児休業給付関係

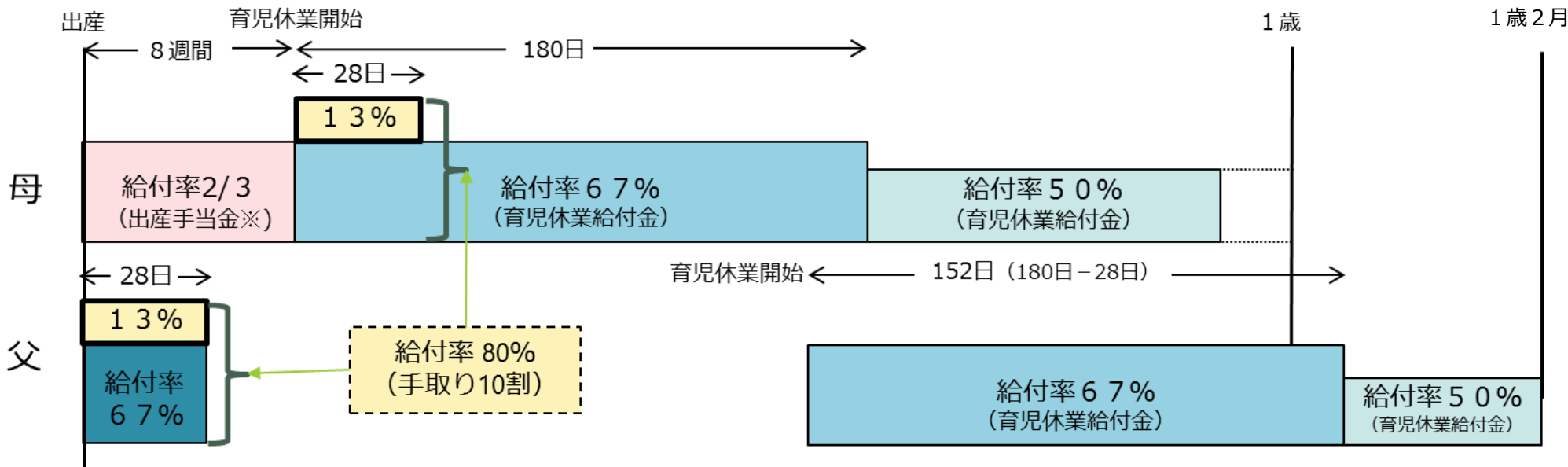
令和7年
4月施行

(15) 出生後休業支援金給付の創設

子の出生直後の一定期間以内に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、既存の育児休業給付とあわせて**給付率80%(手取りで10割相当)**の給付を行う。(令和7年4月1日施行)

※配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の取得を求めずに給付率を引き上げる。

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 \times 2/3相当額を支給

6 育児休業給付関係

令和7年
4月施行

(16) 育児時短就業給付の創設

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。

給付率については、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

○育児時短就業給付の給付イメージ

